

NUEVOS RETOS A LAS RELACIONES LABORALES

ALBERT RECIO

Universidad Autónoma de Barcelona

En este artículo, el autor plantea lo que considera nuevos retos para las relaciones laborales. El análisis comienza revelando la existencia de una dinámica dual, que es, a la vez, contradictoria: de cooperación y de rivalidad. En la regulación del conflicto planteado, el papel de las instituciones económicas es fundamental. Dado que, este proceso, en curso, es fruto de las transformaciones socio/económicas, tanto a nivel macro (global), como micro (empresarial). Además, estos cambios han producido amplios impactos “extrasistémicos”; viéndose afectada la esfera eco/social. Las respuestas dadas se han asociado, más, con la modulación de la corriente económica dominante, que con la oposición a ésta. Queda reflejado, entre otras cuestiones, en la apuesta sindical por la negociación. En contraposición, el autor plantea la necesidad de un modelo alternativo, más cooperativo y equitativo, en el universo de las relaciones laborales. Solo así, el trabajo heterónimo será una oportunidad para el crecimiento social.

EL MARCO DUAL DE LAS RELACIONES LABORALES

La transformación de la actividad económica experimentada por las economías capitalistas en los últimos veinte años ha afectado directamente al sistema de relaciones laborales imperante en los países industriales más avanzados y planean importantes retos para el futuro. En estas notas trataré de exponer cuales son los retos principales, las tendencias emergentes y los problemas que unos y otros plantean.

Antes de entrar en dicho análisis conviene puntualizar desde qué punto de vista estamos valorando el sistema de relaciones laborales, cuáles son sus objetivos. No se trata de un asunto baladí, puesto que cada concepción teórica suele tener un punto de vista más o menos explícito sobre el que evaluar la situación. Podemos ver por ejemplo como el paradigma económico dominante juzga el funcionamiento del sistema económico-social a partir de la noción de equilibrio oferta-demanda (aquella situación en la que a los precios vigentes no existe ni exceso de oferta ni de demanda) y de la noción de crecimiento económico medida en unidades monetarias, sin que se dedique mucho esfuerzo a averiguar cuales son las condiciones de vida a las que se accede con un determinado nivel de crecimiento económico y de equilibrio del mercado.

En este trabajo parto de un enfoque distinto que entronca con las preocupaciones desarrolladas por los enfoques económicos críticos que se encuentran en diferentes corrientes heterodoxas (marxistas, sraffianos, post-keynesianos, institucionalistas, feministas, ecologistas...) y que tienen en común una preocupación más sustantiva por los resultados específicos del funcionamiento de la actividad productiva. Desde este punto de vista se constata que toda actividad económica, como actividad social, está dominada por una doble dinámica contradictoria: de cooperación por un lado- lo que permite alcanzar resultados productivos más satisfactorios- y de rivalidad por otro- rivalidad que se encuentra en la disputa por los resultados de la actividad productiva y por el reparto de los costes sociales asociados a la misma.(Wilkinson, 1985). El papel de las instituciones económicas

es fundamentalmente el de regular esta doble problemática y sus propias características son el resultado de un proceso histórico que da lugar a instituciones que expresan tanto soluciones viables a la doble problemática cooperación/ rivalidad, como la fuerza relativa de diferentes individuos y grupos sociales a la hora de hacer prevalecer sus intereses sobre el resto de la colectividad. Por ello las instituciones económicas están siempre en una situación de tensión que genera cambios en su configuración y trayectoria. Es obvio que el sistema de relaciones laborales (regulaciones públicas, organizaciones, sistemas de negociación, etc.) constituye una de las organizaciones centrales de las sociedades capitalistas en las que la inmensa mayoría de la población está obligada a trabajar a cambio de un salario para alcanzar un determinado nivel de vida.

Conviene señalar que el marco en el que se construye el sistema de relaciones laborales es un marco dominado por relaciones de producción capitalistas que establecen unos derechos de propiedad muy precisos sobre los medios de producción (derechos que incluyen el poder de organizar la actividad productiva) y que dan lugar a una clara desigualdad de poder social en detrimento de la inmensa mayoría de población que no es propietaria de cantidades sustantivas de dichos derechos. Desde el inicio de la teorización económica (Adam Smith, 1776) estaba claro que el establecimiento de relaciones laborales desde la simple negociación privada individual entre empresarios y trabajadores suponía una situación de poder muy desigual a favor de los primeros y podía provocar una enorme desigualdad en las condiciones de vida del conjunto de la población en materia de retribuciones, intensidad del trabajo, etc. Por esta razón el surgimiento de un sistema de relaciones laborales maduro en el que existen regulaciones públicas de las condiciones de trabajo, sindicatos independientes y negociación colectiva de los salarios y condiciones de trabajo debe entenderse como el resultado de los intentos sociales de regulación de los efectos dañinos de la regulación social a través del mercado, tal como han señalado autores de la talla de K.Marx (1867), K.Polanyi(1989) o C.Offe (1984).

Los complejos sistemas de relaciones laborales imperantes en las diferentes economías desarrolladas han pretendido promover una serie de resultados que podemos indicar sustancialmente como: establecimiento de unas condiciones laborales dignas y socialmente aceptables (en cuanto a ambiente de trabajo, esfuerzo, respeto a los individuos, horas de descanso, etc.), establecimiento de unos niveles retributivos apropiados (que permitan alcanzar un standard de vida adecuado), establecimiento de unas pautas distributivas adecuadas a determinados valores de equidad y tendentes a limar las grandes desigualdades que genera el funcionamiento desregulado del mercado capitalista (fijación de una escala salarial aceptable, garantías de ingresos mínimos, etc.), introducción de limitaciones al poder empresarial cuando este afecta a las condiciones de vida de la población (regulaciones del despido, establecimiento de procedimientos para resolución de conflictos, derecho de voz, etc.)... Si bien el peso fundamental de estos procesos puede considerarse que forma parte de la esfera de la distribución y la rivalidad, alterando hasta cierto punto el reparto de los costes y las ganancias sociales que se derivan de la actividad económica, es fácil ver que su acción puede también surtir efecto en la esfera cooperativa, puesto que la mayor autonomía que han alcanzado los trabajadores en los sistemas laborales más progresistas se traduce en mayor capacidad de implicación en la actividad productiva, mayores niveles de “voz”, mayor satisfacción en el trabajo, etc. (algo que de hecho ocurre por vías diversas, desde la negociación de compensaciones al alza de los costes laborales

hasta la búsqueda de soluciones más creativas por parte patronal cuando no les están permitidas las formas de dirección más autoritaria). Cabe señalar también que el sistema de relaciones laborales no puede tampoco considerarse autónomo respecto al sistema global de provisiones públicas (pensiones, servicios, etc.) que determina en gran parte las condiciones de vida y reproducción de la fuerza de trabajo más allá de las condiciones de alquiler de la misma. (García Laso, 1996).

Cabe indicar que en la configuración de estos sistemas de relaciones laborales han sido los asalariados los que más interés han puesto en su desarrollo. Los empresarios han visto siempre con recelo cualquier recorte a sus prerrogativas y han considerado que la fuerza de trabajo debería comportarse como un input más del proceso de trabajo, que sea como cualquier otro material usado en el proceso productivo, indiferente al precio que se ha pagado por él, adaptable a las manipulaciones del proceso productivo, insensible a su obsolescencia, etc. Aunque resulta evidente que no se puede pedir a las personas que se comporten como cosas y acepten sin más ser “usadas y tiradas” en función de los avatares de la rentabilidad capitalista. Ello no implica que a menudo la introducción de regulaciones laborales no haya dado lugar a la búsqueda de soluciones más cooperativas que finalmente han redundado en mejoras en la productividad y el bienestar social, pero en todo caso están se han introducido tras superar la resistencia previa a la introducción de reformas sociales.

En definitiva el marco de las relaciones laborales es un terreno marcado por un conflicto de poder y con repercusiones sobre las dos esferas de acción social básica. Hay que constatar además que es además un proceso histórico en el que las diferentes correlaciones de fuerza y las soluciones institucionales adaptadas son el resultado de procesos en los que tienen importancia factores diversos, desde la influencia de las culturas locales, las estructuras sociales precedentes, los éxitos y fracasos en determinadas coyunturas, etc. Por esto los modelos de relaciones laborales tienen una configuración muy diferente en cada país y responden con diferente intensidad a los cambios que tienen lugar a escala más general. Por esto también si bien el proceso de cambio de las estructuras básicas de la actividad económica se está produciendo a escala planetaria- esto que de forma algo propagandística se ha llamado “globalización”- sus efectos sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales son aún bastante diversos.

LA NATURALEZA DE LAS TRANSFORMACIONES SOCIO-ECONÓMICAS EN CURSO

Las relaciones laborales están poderosamente afectadas por las transformaciones que tienen lugar en otros ámbitos de la vida social. En particular los cambios de la propia actividad económica. En economías capitalistas podemos detectar dos grandes fuentes de cambios en la configuración de la actividad económica. De una parte, nos encontramos con la intervención pública y semipública que regula el funcionamiento general de la esfera económica e influencia las actividades de individuos y empresas- lo que podríamos considerar regulación macroeconómica. De otra, los cambios autónomos en el comportamiento empresarial que, dada la autonomía de decisión que el marco institucional dominante concede a los empresarios, configura en gran medida el espacio cotidiano de la actividad social, lo que podríamos llamar configuración microeconómica. Ambos espacios no son completamente independientes entre sí. La parte a menudo más visible es la influencia que ejercen las decisiones estatales en la actuación de las empresas

individuales, pero no puede perderse de vista que en un mundo donde las grandes empresas y grupos con enorme poder económico y, cuando conviene, un elevado grado de coordinación en muchos casos estos tienen una enorme capacidad de influir sobre las decisiones públicas usando diversos medios a su alcance (lobbies, financiación de partidos, relaciones personales entre las elites políticas y empresariales, organismos mixtos, presión en los medios de comunicación, etc.). Sea cual sea el proceso no cabe duda que en las dos esferas, la micro y la macro, pueden divisarse importantes cambios que afectan a la estructura de las relaciones laborales.

Transformaciones a nivel macro

Confundido a menudo como un proceso de globalización, los cambios en la regulación “macro” de la actividad económica incluyen tanto transformaciones en la esfera de las relaciones económicas internacionales como en la gestión de la política internacional. (Thurow, 1996, Mientras Tanto 1997, Luttwak, 1998)

En el primer plano destacan tres elementos claves:

- La liberalización creciente de los movimientos de capitales, mercancías y servicios. Si bien este proceso no es tan completo como se pinta no cabe duda que ello amplía el campo en el que tiene lugar la competencia interempresarial y, fundamentalmente, favorece la formación de estructuras empresariales adaptadas a funcionar en distintos espacios económicos y a pensar su intervención a escala mundial (empresas transnacionales).

- La desregulación y sofisticación del sistema financiero, favorecida por los nuevos cambios en las tecnologías de la información y la comunicación así como por las políticas desreguladoras a escala internacional. Una desregulación que en general favorece la prevalencia del enfoque de evaluación financiera a corto plazo y genera una mayor inestabilidad en el sistema económico global.

- La creciente importancia de las instituciones supranacionales que regulan una parte importante de las actividades económicas nacionales y las orientan en una determinada dirección. El predominio de la ideología neoliberal entre la mayoría de gestores de este tipo de organismos (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial, Organización Mundial del Comercio, Banco Central Europeo...) actúa como mecanismo de presión sobre las instituciones nacionales.

En el plano nacional los cambios más visibles pueden considerarse:

- Un cambio en la orientación básica de la política económica, donde la eliminación de la inflación pasa a ser el objetivo prioritario y se pierde todo compromiso efectivo con el pleno empleo, lo que habitualmente se traduce en el uso intensivo de la política monetaria restrictiva como eje de intervención macroeconómica y una continua demanda de reformas estructurales (a menudo un eufemismo para introducir la desregulación y la reducción de derechos sociales) particularmente intenso en el campo laboral.

- Una devaluación del papel concedido al sector público, al menos en dos campos básicos: a) la provisión pública de bienes y servicios, que ha dado lugar a un importante proceso de desmantelamiento y privatización de una buena parte del antiguo aparato público, industrial y de servicios, b) al recorte de los sistemas de prestación pública alegando su papel desincentivador del trabajo y el ahorro. Actuaciones promovidas bajo

la justificación de la menor eficacia del sistema público o de sus externalidades negativas (cuando promueve la vagancia por un exceso de protección).

- Una orientación de la gestión pública decididamente orientada a promover la iniciativa privada, algo que se muestra particularmente sensible en el caso de los sistemas de impuestos, con una creciente reducción de los impuestos directos y los gravámenes a las rentas del capital y el consecuente aumento de los impuestos indirectos y las tarifas públicas.

En algunos casos estas políticas incluyen también medidas de control directo sobre los receptores de ayudas públicas, algo que se evidencia en la introducción de normas de control sobre parados, mayores controles burocráticos a la obtención de ciertas ayudas públicas (lo que se relaciona con la desuniversalización de ciertos derechos bajo la coartada de que un estado verdaderamente redistributivo sólo debe prestar ayuda a los pobres auténticos).

Es evidente que unos cambios y otros son correlativos, aunque podrían haberse desarrollado de forma diferentes. Por ejemplo, el Acuerdo de Maastricht que fijaba las condiciones para pasar a un marco supranacional de regulación monetaria exigía como condición la reducción drástica del déficit público de cada país. Esta podía conseguirse recortando el sector público o aumentando los impuestos. Dada la diferencia de peso que tienen los presupuestos y provisiones públicas en cada uno de los países de la Unión Europea, podía haberse dado el caso que unos países realizaran el ajuste por una vía y otros por la otra, pero en la práctica prevaleció la opción del recorte porque era la ideología de los que dirigen la política económica y era la demanda tácita que existía en la propuesta comunitaria.

La reorganización empresarial

Impulsado en parte por estos cambios en el marco social, en parte por la búsqueda de respuestas a la crisis del modelo de producción en masa y en parte como respuestas a las nuevas potencialidades ofrecidas por las nuevas tecnologías de la información, esta teniendo lugar una profunda transformación de las pautas de organización laboral y empresarial. Entre las principales líneas de innovación destacan (Harrison, 1994, Recio 2000):

- En primer lugar, la búsqueda de sistemas de producción más flexibles, capaces de dar respuestas rápidas a los cambios en la demanda o simplemente (en el caso de la producción de bienes) reducir las reservas de materiales en almacén con el objetivo de ahorrar costes financieros. Esta flexibilidad adquiere diversas formas: series de producción más cortas, producción más variada, ajustes de la jornada laboral a las variaciones del flujo de demanda (lo que implica aumentos de los empleos estacionales, a tiempo parcial o variaciones de la jornada laboral a lo largo del año) que se traducen en formas de utilización variadas de la fuerza de trabajo: desde contratos de duración limitada hasta exigencias de una elevada implicación (largas jornadas, prioridad a la actividad laboral por encima de la vida privada...) en otras.

- En segundo lugar, una tendencia al desmantelamiento de las grandes estructuras empresariales integradas y su sustitución por un modelo de organización reticular que adquiere fórmulas diversas: creación de largas cadenas de subcontratas con niveles variados de relación y poder entre las empresas madre y las que ocupan los diferentes niveles de la

red, departamentalización y autonomización de las diferentes unidades de producción de una misma empresa, creación de asociaciones de empresas para objetivos particulares como el desarrollo de un producto específico o la investigación conjunta, creación de redes de franquicias (especialmente en el sector servicios)... El resultado laboral de estos procesos es una tendencia a la reducción del tamaño laboral de los centros de trabajo y en muchos casos una fragmentación de las unidades de contratación laboral.

- En tercer lugar, la introducción de técnicas de gestión de personal que promueven una relación más individualizada del trabajador con la empresa a través de mecanismos diversos (trato personalizado, creación de figuras de representación individualizadas como los diversos modelos de «odbusman» de empresa, etc.).

- En cuarto lugar, nuevas propuestas de fijación de los salarios que conceden mayor importancia a la individualización de las bases retributivas, mayor peso de los incentivos y primas variables, esfuerzos por ligar los salarios a las condiciones de cada empresa particular y, en algunos casos, fijación de complementos a los sistemas públicos de prestaciones sociales.

En conjunto estos cambios tienden a ser más variadas y fragmentadas las condiciones de trabajo, diferencian las áreas con actividades relativamente creativas de otras donde predomina el empleo rutinario, refuerzan las diferencias salariales y de estabilidad ocupacional. En suma fraccionan y diversifican las relaciones de empleo.

Cambios “extrasistémicos”

Situamos en este espacio otras transformaciones que si bien son atribuibles al propio desarrollo de sistema capitalista no pueden explicarse en los términos de las contradicciones expuestas en la primera sección. En particular nos parece que existen dos cambios particularmente importantes en este terreno, de naturaleza completamente diferente:

En primer lugar, la crisis del viejo “contrato sexual” que daba lugar a una diferenciación de roles laborales masculino/ femenino. Esta crisis se ha producido sobre todo en un sentido: la incorporación creciente de las mujeres a la esfera del empleo reproductivo sin que haya tenido lugar el movimiento inverso de creciente imbricación masculina en las actividades laborales extramercantiles.(Carrasco, 1999, Carrasco y Recio, 1999). En la medida en que estas son insoslayables para garantizar una determinada calidad de vida este cambio hace aparecer nuevas tensiones entre la organización de la vida laboral por parte de las empresas capitalistas y la organización del conjunto de la vida laboral (mercantil y extramercantil) y social de las personas. Tensiones que afectan especialmente a la mitad femenina de la población que experimenta una enorme presión en su vida cotidiana. Obviamente en la medida que esta articulación del sistema de género es diferente en cada país, la importancia de estas tensiones es asimismo desigual, aunque persisten en todas partes y se traducen en problemas con los tiempos de trabajo, la promoción y estabilidad laboral de las mujeres, las discriminaciones salariales, etc.

En segundo lugar la crisis ecológica y la creciente conciencia de los costes ambientales del actual modelo productivo y sus efectos directos e indirectos sobre el propio desarrollo económico nacional. En este caso las tensiones sobre el mundo laboral se traducen

fundamentalmente en demandas de reestructuración o cierre de actividades dañinas, en propuestas de sustitución de unos productos por otros, en demandas de freno al crecimiento de determinadas actividades... demandas que tienen impactos negativos sobre la continuidad de determinados empleos concretos, algunos de los cuales constituyen fuentes muy importantes de puestos de trabajo (Recio, 1999). Ambas tensiones sugieren la necesidad de reformas radicales en la organización social, reformas que chocan con la fortaleza de los intereses y derechos establecidos y que muchas veces se traducen en conflictos difíciles de abordar desde la esfera laboral, la cual a menudo no hace sino hacerse reflejo de problemas de otras esferas sociales.

EL IMPACTO SOBRE LAS RELACIONES LABORALES

Los efectos de las transformaciones que acabamos de discutir, particularmente los del primer y segundo grupo, son profundos para los modelos de relaciones laborales tal como se habían ido configurando tras la Segunda Guerra Mundial (aunque en el caso de nuestro país su creación fue mucho más tardía por la larga noche dictatorial que tantos beneficios produjo al capitalismo español). La intensa actividad propagandística realizada por los defensores del nuevo modelo, con la introducción de eslóganes favorables a sus intereses (tales como flexibilidad, globalización, nueva economía...) no sólo han ayudado a hacerlo aceptable para una gran parte de la población sino que a menudo han paralizado la capacidad de respuesta crítica de los perdedores del modelo que han debido situar sus propuestas en el espacio de terreno que se marcaba desde las factorías de producción de las ideas hegemónicas. Por razones de exposición pedagógica podemos ver por separado los principales efectos de las transformaciones macro y micro, aunque por supuesto ambas se dan a la vez y de forma combinada:

Efectos de la nueva regulación macro

En conjunto estos cambios han supuesto un refuerzo del poder del capital privado sobre el conjunto de la sociedad y una minusvaloración de las demandas sociales que no pueden expresarse en medios de pago. Más en concreto puede destacarse (Prieto, 1999):

En primer lugar, la continua presión que el aumento de competencia ejerce sobre los niveles de salarios y las condiciones de trabajo. La formulación de propuestas de política económica que plantean la existencia de un dilema entre costes salariales y empleo gana credibilidad y se traducen en una continuada apelación a los sindicatos para que acepten la moderación salarial y otras concesiones que afectan a las condiciones de empleo. Aunque en el mundo real las presiones competitivas afectan de forma muy desigual a sectores y empresas, dadas la enorme diversidad de posiciones competitivas existentes en un mundo caracterizado por una enorme variedad de procesos productivos (que permiten la creación de nichos de mercado relativamente protegidos de la competencia exterior) y la disparidad de productividades, en la práctica la política económica y el discurso empresarial insisten en la importancia de la competencia externa y demandan de forma continuada contenciones salariales. Unas demandas que suponen una quiebra respecto al viejo modelo keynesiano según el cual los aumentos de productividad y salarios impulsaban un aumento de la demanda y del empleo generando un movimiento ascendente en espiral. La competitividad

exterior funciona no sólo como problema real, sino también como marco de referencia del debate de política económica y coloca continuamente a la defensiva a las demandas sindicales de mejora en las retribuciones. El desempleo masivo en el que están sumidos una gran parte de países desarrollados refuerza aún mas la presión sobre los niveles salariales.

La pérdida de poder del sector público nacional frente al capital privado (visible en el éxito potencial de una migración masiva de capitales que puede arruinar un país en un corto plazo de tiempo, tal como mostró la crisis del Sudeste asiático) se traduce no sólo en mermas en las prestaciones sociales sino en un cambio en el escenario donde se situaban tradicionalmente los pactos sociales dominantes en otras épocas (como es el caso del bien conocido modelo sueco) en las que era posible desarrollar un intercambio efectivo de moderación salarial por empleo y derechos sociales. En el nuevo escenario la moderación salarial se demanda a cambio de la vaga promesa de que esta acabará generando nuevos empleos por el simple mecanismo de las fuerzas del mercado. De hecho, la reestructuración de las políticas públicas no sólo cuestiona el marco de creación de empleo en el que se habían situado muchos modelos nacionales, sino que también afecta directamente a las políticas de garantías sociales y de redistribución que constituían otra de las contrapartidas de la acción sindical. Incluso cabe señalar que en los últimos años se detecten en diversos países recortes en los gastos educativos, precisamente en un momento donde ha renacido el discurso que enlaza bajos salarios con baja cualificación y que alega que la salida de la miseria pasa por la educación.

Un tercer problema emana de la remodelación de las formas de regulación. Mientras ésta se ha centrado en la intervención de los estados nacionales, los sindicatos han tenido capacidad para influir sobre la clase política de forma que adoptara medidas favorables a la clase trabajadora: regulaciones de derechos laborales, políticas económicas expansivas, ampliación de derechos sociales, etc. En el contexto nacional ha sido relativamente fácil el establecimiento de vínculos y canales de relación entre el mundo sindical y la política, basados en un cierto intercambio, real y simbólico, que consolidaba ambas partes, algo que en muchos casos quedaba reforzado por las relaciones más o menos orgánicas existentes en muchos países entre los sindicatos y los partidos de izquierdas. La sustitución parcial de los estados nacionales por instancias supranacionales que asumen partes de este poder regulador de la actividad económica crea enormes dificultades a la conexión tradicional entre acción sindical y acción política. En unos casos, particularmente en el de organismos de tipo planetario (como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial del Comercio, O.C.D.E) los sindicatos no tienen canales de acceso directo a unas burocracias que aplican políticas que tienen impactos muy importantes sobre las condiciones de empleo. En otros, como es el caso de la Unión Europea, estos son débiles y se encuentran con la dificultad de armonizar la enorme dispersidad de situaciones.

Efectos de las transformaciones micro

También los efectos de las transformaciones de la organización e intervención empresarial son diversos, y a menudo fraccionan los marcos ordenados de relación laboral.

En primer lugar el desarrollo de una compleja y variada estructura empresarial, que conlleva la fijación de espacios contractuales diferenciados para distintos grupos de

trabajadores, que fracciona la actividad productiva en unidades menores independientes y enlazadas entre sí por lazos diversos (subcontratas, equipos de trabajo sujetos a dirección por objetivos, unidades de trabajo evaluadas como empresas independientes dentro de un grupo...) permite romper con la unicidad de los modelos de organización del trabajo. La lógica del modelo taylorista, basada en la búsqueda de control empresarial del proceso de trabajo, la parcelación de tareas (para permitir control, abaratamiento de la formación, predictibilidad), en la gestión externa de los ritmos, en la individualización del productor tiene, como advirtieron muchos críticos de Braverman¹, unos límites evidentes. En términos sociales: el modelo genera tensiones sobre los trabajadores y elimina cualquier posibilidad de realización personal en el puesto de trabajo, lo que ofrecen muchas posibilidades a la aparición de conflictos abiertos. Y también en términos productivos, en la medida que la jerarquización necesaria para gestionar este modelo de división del trabajo produce costes en términos de pérdida de creatividad, capacidad de respuesta colectiva, comunicación, etc. (p.ej. Piore y Sabel 1984). De aquí que una parte de las innovaciones en materia de organización del trabajo hayan estado orientadas a buscar soluciones a estos problemas: ésta, y no otra, es la experiencia de los círculos de calidad, el trabajo en equipos, las experiencias de “calidad total” etc. El problema estriba en que tales experiencias sólo funcionan satisfactoriamente en contextos adecuados, los cuales en muchos casos exigen algún tipo de compensación a los trabajadores que participan de las mismas. Y este puede acabar siendo una respuesta demasiado costosa cuando se trata de aplicarlo a todo un conjunto amplio de trabajadores. En muchos casos la diversidad de actividades productivas, de mercados (con clientes con un mayor o menor grado de exigencia, con productos donde la innovación es más o menos importante...), de personal (con diferente origen social, nivel educativo, nacionalidad...) permiten gestionar de forma diferenciada diferentes fases del proceso productivo, diferentes segmentos de producto. Y ello puede hacerse de forma más eficaz si cada proceso se realiza en marcos organizativos separados, atendiendo cada uno de ellos a sus propias pautas, generándose en cada uno de ellos un diseño organizativo (modelos de cooperación, sistemas de incentivos, mecanismos de control) adecuados a sus necesidades productivas particulares y a las especificidades de la fuerza de trabajo que las realiza. En este caso la tarea de la dirección central pasa en parte por elegir los modelos de gestión de cada actividad². Ello no está exento de problemas, ni de errores múltiples en la elección de las soluciones organizativas, pero en todo caso se minimiza el coste de los errores y de los cambios de estrategia y se pueden aprovechar más eficazmente los modelos que se han mostrado eficaces para el desempeño de una actividad concreta. El resultado es a menudo un fraccionamiento cultural, identitario del colectivo obrero sobre el que se ha asentado cualquier respuesta de acción colectiva.

En segundo lugar, los nuevos modelos de gestión productiva en la industria y los servicios exigen una continua adaptación por parte del asalariado a cambios continuos en algunas condiciones de trabajo, cambios que a menudo chocan con las necesidades de su vida social y que en todo caso resultan insatisfactorios para sus condiciones de vida. En la medida que estos cambios afectan de forma desigual a diferentes individuos y en la medida en que son asumidos de forma diferente en función del modelo de socialización en el que han participado, ello genera tensiones entre diversos grupos laborales y al mismo tiempo da lugar a grados de tolerancia igualmente diferentes. Por ejemplo, los empleados

jóvenes con un elevado nivel de educación formal. Socializados en un proceso educativo competitivo y a menudo ubicados en un espacio laboral en el que es posible la promoción individual tienden a aceptar fácilmente esta flexibilidad y a ser poco sensibles a otras demandas de regulación que hacen otros colectivos con otra posición social o familiar. Los conflictos también se extienden a la relación de los trabajadores individuales y los sindicatos, en la medida que estos entran a negociar condiciones de trabajo que afectan a miembros concretos del colectivo laboral que pueden considerar que dicha negociación no ha tenido en cuenta sus necesidades y situaciones vitales. Es posible que las tendencias al individualismo que caracteriza a las relaciones laborales y la pérdida de apoyo social activo a los sindicatos provenga en parte de este extrañamiento y diferenciación creciente de condiciones de trabajo que provoca el modelo de producción flexible y sus demandas de adaptabilidad.

En tercer lugar se produce la fragmentación de las áreas determinación de los costes salariales. Este aspecto está en parte asociado a la consecuente fragmentación de los espacios de negociación colectiva, pero también se relaciona con las posibilidades que determinan la pluralidad de formas de contratación laboral y la fijación de nuevos sistemas de incentivos. En el caso de las formas de contratación laboral, su variedad no sólo incide en la fijación de relaciones entre la empresa y los trabajadores individuales, haciendo más fácil o difícil su despido, sino que tiene también relación con su acceso a determinados derechos retributivos del tipo complementos de actividad o reconocimiento de categorías laborales. Lo que explica por ejemplo la menor retribución horaria de las personas con contrato a tiempo parcial (Pérez Camarero e Hidalgo, 2000). En el otro extremo la fijación de los sistemas de incentivos diferenciados influye poderosamente en la posibilidad de aumentar los ingresos de determinados colectivos de trabajadores (algunos trabajos sostienen que a principal fuente de diferenciación de ingresos que ha tenido lugar en los últimos años proviene de la concesión de derechos a la compra de acciones que han recibido determinados colectivos de trabajadores). En algunos casos la fijación de estos incentivos particulares puede fijarse mediante mecanismos de pura y simple discriminación (como por ejemplo declarar a un determinado colectivo “fuera de convenio”), pero las oportunidades de desarrollar políticas en este sentido aumentan cuando el estatus legal de los distintos empleados es diferente o cuando existe una diferenciación corporativa de unidades empresariales. Algo que vale tanto para los incentivos directos como para la fijación de sistemas complementarios de prestaciones sociales. Con todo es posible que el efecto más novedoso del nuevo modelo de empresa se advierte en su capacidad de alternar entre distintos sistemas de negociación salarial, a la que en muchos casos tiene más influencia sobre los costes salariales que la simple negociación de moderación salarial dentro de un mismo convenio.

Ello es patente cuando se analiza la forma de fijación salarial de las grandes estructuras empresariales, sea una gran empresa automovilística o un gran grupo constructor. Las

¹ Entre las numerosas críticas a la obra de Braverman (1974) que consideraba que el capitalismo se orientaba siempre hacia la parcelación y descualificación del trabajo destaca Friedman (1977), Knights et al. (1987).

² En un estudio en curso del QUIT del Departament de Sociologia de la UAB se ha constatado que algunas entidades bancarias están concentrando en grandes unidades las tareas administrativas, que son gestionadas a modo taylorista, mientras que en las oficinas periféricas se organiza la actividad en base a un sistema de gestión comercial.

³ Allepuz (2000) ha mostrado, por ejemplo, como algunas grandes empresas cárnicas en lugar de contratar

personas que realizan las actividades laborales de estas empresas reciben compensaciones diferentes en función de su posición: según sean trabajadores fijos o temporales (que a menudo no tienen derecho a determinadas retribuciones ligadas a la antigüedad) o nuevos (a los que se les aplican algunas escalas salariales diferentes, según trabajen en una empresa subcontratada (cuyo salario diferirá según el convenio al que esté adscrita la empresa), sean empleados de la empresa o de alguna ETT, o tengan o no algún criterio de prima por el trabajo del equipo (destajo, pluses etc.)³. Esta es una de las razones por las que una parte de la plantilla que opera en muchas empresas esta contratada por otras empresas que teóricamente prestan servicios (con el caso límite de las ETTs) o uno de los incentivos a la externalización de determinadas actividades fuera del espacio empresarial. No se trata sólo del pago directo de salarios, sino también de otras muchas condiciones que acaban influyendo en los costes salariales de las empresas, como puede ser la aplicación de normas de higiene y seguridad, la fijación de compensaciones al trabajo nocturno, los costes de despido etc. De hecho la propia transnacionalización de las empresas puede considerarse una de las fórmulas que adquiere este proceso, en la medida que les permite diferenciar sus pagos salariales en función de las condiciones sociales (leyes, presencia sindical, convenciones...) existentes en cada país. Ello no significa que se esté produciendo una competencia directa entre trabajadores situados en distintos marcos de negociación (ramas, empresas, estados), aunque la misma pueda darse eventualmente o ser usada por la propia empresa como un argumento de disuasión a las demandas de sus empleados, sino que la empresa es capaz de controlar sus costes laborales por medio de una segmentación bastante estricta de los espacios en los que se fijan las retribuciones⁴.

No está claro que éste sea el elemento principal que explique el aumento de las desigualdades salariales, aunque tiene bastante probabilidad de constituir uno de los elementos principales de la tragedia. (Aunque en otros campos estén funcionando normas de fijación de retribuciones del tipo “todo para el ganador” no parece que el volumen total de grandes ganadores sea capaz de explicar por sí solo este aumento de las diferencias). Y se trata de un mecanismo que actúa tanto a la baja, favoreciendo el abaratamiento de los salarios de las personas con menor poder negociador, como al alza, al favorecer la introducción de esquemas retributivos que mejoran las rentas de los grupos situados en niveles clave de la actividad empresarial. Hay que indicar que la legitimación de este proceso viene reforzada por lo comentado anteriormente respecto a la diversificación de las pautas de organización laboral y el diferente estatus social de los individuos que se integran en los diferentes niveles (titulaciones formales, género, nacionalidad, tipo de contrato).

El impacto de estas políticas de creación de estructuras reticulares depende en gran medida del marco institucional en el que se insertan: por ejemplo la subcontratación tendrá efectos retributivos importantes allí donde la negociación colectiva esté muy fragmentada-existencia de múltiples ramas de negociación, predominio de convenios de empresa o planta...- pudiendo ser en cambio mucho menor donde predomina un modelo centralizado que incorpora un reducido abanico salarial intersectorial. De aquí la importancia de estudiar el desarrollo de este modelo organizativo en contextos diferentes.

En cuarto lugar, la reducción del tamaño de las unidades productivas tiene importantes efectos en el plano de las condiciones laborales como en el plano sindical. Esta reducción del tamaño está favorecida por la creciente departamentalización de las grandes empresas,

por los procesos de subcontratación y externalización productiva y por la creación de grandes cadenas de servicios que mantienen (de forma directa o mediante franquicias) una enorme cantidad de pequeñas unidades productivas esparcidas por el territorio (o empresas que coordinan las actividades individuales a domicilio, como ocurre en diversos servicios de asistencia).

En general el efecto directo más importante es una elevada personalización de las relaciones laborales (con una relación muy directa jefe-trabajador) que tiene importantes consecuencias en todo lo que afecta a la gestión del proceso de trabajo, donde las presiones de la cúpula, en términos de objetivos a cumplir, generan una presión sobre todo el grupo de trabajo, o donde la proximidad de las relaciones hace difícil que aparezca resistencias a las demandas empresariales. Esta situación es relevante en la cuestión de los tiempos de trabajo, en su organización y en las posibilidades que tienen las empresas de alargar efectivamente la jornada laboral en base a exigir al trabajador o trabajadora individual el cumplimiento de unos requerimientos “objetivos” desde la perspectiva de la pequeña unidad a los que difícilmente puede negarse (sea por miedo a presión personal que padece sea porque simplemente se ha creado un espíritu de grupo que actúa como una especie de presión moral). Es evidente que en muchos casos las políticas de personalización de las empresas son más sofisticadas y se ponen en marcha mediante la combinación de mecanismos psicológicos, compensaciones económicas personalizadas y escalas de promoción, pero la propia estructura de red y la consiguiente minimización del tamaño de las unidades productivas constituyen un cambio que posiblemente actúa de forma más directa y automática a favor de esta personalización⁵.

En el plano sindical estas unidades pequeñas y medianas carecen de la masa social mínima para desarrollar una verdadera negociación colectiva o un simple control de las condiciones laborales. También en la organización sindical existen economías de escala derivadas del tamaño de la planta (los costes de información se reducen en grandes unidades), y cuentan mucho los aspectos de socialización que determinan la participación sindical. Si bien es cierto que un modelo sindical altamente centralizado puede reducir las dificultades de esta fragmentación de las unidades de producción, ello puede darse a costa de una relación más indirecta con la base sindical que a la larga acaba por empobrecer y burocratizar unas relaciones en las que el contacto directo es crucial para obtener un apoyo sostenido. Para aquellos modelos menos centralizados y centrados en la organización en el puesto de trabajo, una mayor fragmentación puede tener efectos devastadores.

Impactos “extrasistémicos”

Como ya se ha indicado las cuestiones de género y ecológica plantean demandas completamente diferentes y en buena medida de signo opuesto a las dominantes en una economía capitalista donde el crecimiento sostenido y el tratamiento del medio ambiente y la fuerza de trabajo como mero espacio externo del que apropiarse son la nota dominante.

directamente nuevos trabajadores los integra en una cooperativa de trabajo asociada con objeto de eludir una gran parte de las condiciones laborales vigentes.

⁴ En un estudio de una empresa química (CERES, 1998), se constata que se produce una sistemática subcontratación de aquellas actividades que entrañan mayor peligro físico para los trabajadores.

⁵ Sobre las relaciones laborales en la pequeña empresa sigue siendo válido el trabajo de Blanco y Otaegui (1991).

La reorientación productiva que exige la responsabilidad ambiental y el reconocimiento que tienen las actividades extramercantiles (reproductivas) para la calidad de vida de las personas chocan con las dinámicas imperantes de mercantilización extrema de la vida social. Las nuevas políticas de flexibilización, fragmentación tienden más bien a exacerbar alguna de estas cuestiones al introducir mayores dificultades de compatibilización de los diferentes espacios de la vida social y al endurecer las condiciones de vida de las personas que se sitúan en una posición más débil en el conjunto de la sociedad.

LA RESPUESTA SINDICAL

En la medida que han sido los sindicatos los principales actores del sistema de relaciones laborales desde el lado de la parte débil del mundo laboral, una parte de las respuestas debe estar asociada a la profundidad y calidad de sus respuestas. El análisis anterior permite detectar una serie de condiciones críticas que plantea el nuevo modelo para la persistencia de un sistema de relaciones laborales basado en la representación autónoma de los intereses de los trabajadores: fraccionamiento y diferenciación de las condiciones de trabajo, desregulación de normas sociales, pérdida de la orientación hacia el pleno empleo, aparición de grandes estructuras supranacionales a las que no se tiene acceso... a lo que se añaden las nuevas demandas de reorganización que manifiestan nuevos movimientos sociales que expresan las necesidades de un nuevo modelo social responsable en términos de género y medio ambiente.

No cabe duda que los problemas se acumulan y si bien es cierto que los sindicatos han realizado esfuerzos de adaptación estos no sólo resultan bastante tímidos sino que en muchos casos han tendido a reforzar las dinámicas existentes. Entre las novedades destacan los esfuerzos de coordinación internacional (incluyendo la creación de comités en las grandes empresas europeas), las denuncias y demandas continuas de regulación de la temporalidad o las ETTs, la defensa honrosa de los derechos de los inmigrantes, e incluso una cierta asunción de las cuestiones de género y medio ambiente. Pero estos esfuerzos innegables quedan desleídos por la aceptación de una gran parte de los predicados y opciones del modelo actual y por la incapacidad de dar respuesta a los nuevos retos organizativos que supone el nuevo modelo de organización empresarial.

Las causas de esta falta de respuesta son complejas, aunque pueden achacarse a partes iguales a las presiones externas y a problemas propios. Las primeras son evidentes, se encuentran en parte en el monolítico discurso económico que emanan los principales organismos económicos, los académicos más prestigiosos y las numerosas investigaciones financiadas por los máximos beneficiarios del modelo actual⁶. También por la capacidad que tiene el Estado de aplicar todo su poder en debilitar a los sindicatos si estos optan por una vía de enfrentamiento radical. Al fin y al cabo la propia existencia de sindicatos descansa en unas garantías de derechos formales definidas desde fuera de la empresa, no fundamentadas en el marco de una negociación privada. Que este esfuerzo puede ser bastante demoledor se pudo ver con el tratamiento que han padecido los sindicatos británicos y estadounidenses bajo los dominios de Thatcher y Reagan, o la misma presión que padecieron los sindicatos españoles a raíz de la reforma laboral de 1994.

En el otro lado cabe sin embargo considerar otro orden de cuestiones. La primera y crucial la necesidad de mantener la propia estructura funcional con sus costes y sus tendencias a la inercia. Elementos ambos que conducen a alejarse de respuestas radicales

y reformas organizativas que pueden ser vistas como aventuras. O, simplemente, que son difíciles de imaginar en personas con una larga experiencia asociada a un determinado modelo cultural, por ejemplo sobre la necesidad de pactar acuerdos como mecanismo básico de existencia (aunque los mismos se consideren pobres o difíciles de implementar). Sin lugar a dudas, el fracaso de las presuntas alternativas al modelo capitalista ha reforzado aún más las tendencias conservadoras de las cúpulas sindicales y las ha alejado de las diversas formulaciones intelectuales de corte moderadamente alternativo, (como muestra el poco eco que han tenido en la mayoría de sindicatos europeos las críticas al modelo de construcción europea que es posiblemente uno de los principales culpables de los elevados niveles de desempleo que ha padecido la Unión Europea en la década de los noventa).

Por ello las respuestas dadas se han asociado más a la modulación de la corriente dominante que a su oposición. Si bien, en el plano macroeconómico, la última década no se ha caracterizado por la existencia de grandes pactos, las políticas sindicales han aceptado sin una oposición decidida tanto las reformas de distintos aspectos de las políticas públicas (por ejemplo, en España la reforma del sistema de pensiones) y un marco de austeridad salarial que ha permitido nuevas desigualdades en la distribución de la renta. Más importante que esto está la cuestión de la extensión de la microconcertación y sus efectos a largo plazo.

La aceptación de una negociación localizada a nivel de empresa y sector, de negociación de un elevado grado de adaptabilidad de las condiciones de trabajo, constituye en parte el reconocimiento de la pluralidad de situaciones que se dan en la esfera productiva y de la necesidad de regularlas según sus propias características. Es también el producto de una política orientada a negociar donde se pueda allá donde se está desregulando el marco laboral: por ejemplo, si se reducen las prestaciones sociales generales, es comprensible que se traten de negociar compensaciones (prestaciones complementarias allí donde se pueda)⁷. Y es también el resultado de la voluntad de aparecer como un ente responsable en cualquier ocasión.

Pero el resultado final de una microconcertación es en muchos casos la profundización de los procesos de fragmentación puestos en marcha por el nuevo sistema productivo, en la medida que el diferente poder de negociador de las personas que forman parte en diferentes espacios laborales se traduce en condiciones de trabajo diferenciadas. Por ejemplo, la negociación de un primer convenio de las Empresas de Trabajo Temporal en un sector con una nula capacidad de movilización estableció unos niveles salariales que se mostraron adecuados a favor el uso de ETTs en muchas empresas (debido al diferencial de salarios existente entre los respectivos convenios colectivos), situación que ha costado bastantes esfuerzos posteriores (aun no culminados) para enmendar.

Los sindicatos de los países desarrollados parecen haber optado por mantener su presencia institucional (participación en organismos mixtos, firma de todo tipo de acuerdos, etc.) en lugar de abrir una vía de confrontación social y cultural con un modelo de organización social que promueve crecientes desigualdades. Y en esta línea se han escorado más hacia la negociación pragmática que a la creación de una cultura social alternativa.

⁷ Dos ejemplos recientes bastan. Tras la publicación del informe “Employment protection and labor market performance” (OECD, 1999) que ponía en cuestión de forma bastante rigurosa la cacareada existencia de una

Este último aspecto constituye otra de las cuestiones clave del futuro social. Parte del anquilosamiento social de los sindicatos se encuentra en esta cuestión. Cualquier movimiento social necesita de una base social que apoye sus demandas y se reconozca en el modelo social que defiende. Históricamente los sindicatos se consolidaron a partir de la explotación de una imagen dual de la sociedad y con referencias más o menos explícitas a las aspiraciones sociales de la izquierda. La fragmentación cultural producida por los procesos de estratificación y segmentación característicos de las economías desarrolladas, la influencia de las instituciones de reproducción social (sistema familia-género, sistema educativo, nacionalidad, etc.) han diluido las imágenes duales de la sociedad y han hecho bastante irreconocible la existencia de una identidad común de la población asalariada. El derrumbe de los viejos proyectos alternativos ha dejado, en parte, sin una crítica general al orden social que produce estas desigualdades. Sin realizar un esfuerzo de reconstrucción de proyectos alternativos y de consolidación colectiva difícilmente puede esperarse un rebosamiento social de las posiciones sindicales. Es evidente que dicha reconstrucción es una cuestión compleja y difícil, pero entiendo que debería constituir un eje de trabajo insoslayable. Algunos estudios econométricos realizados sobre la voluntad de afiliación sindical individual muestran que la variable más representativa es la autocalificación de los individuos como personas de izquierdas, algo que apunta en la dirección comentada.

Y existe además una cuestión organizativa básica. Las nuevas formas de organización empresarial constituyen un reto claro al modelo basado en las secciones de empresa y las ramas de producción. También en este campo hace falta un replanteamiento organizativo claro, lo que sin duda es difícil por las inercias adquiridas por organizaciones con larga tradición.

CONCLUSIÓN: HACIA UN MODELO ALTERNATIVO, MÁS COOPERATIVO Y EQUITATIVO

En las páginas precedentes he tratado de señalar cuales son las tendencias y retos que hoy afectan al sistema de relaciones laborales. La línea argumental básica es que las transformaciones del capitalismo maduro se orientan hacia un debilitamiento de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo y un aumento consecuente de las desigualdades. También he tratado de indicar que las políticas sindicales actuales no consiguen reducir estas tendencias y a veces incluso participan de las mismas.

Es posible objetar que todo el planteamiento está demasiado centrado en los aspectos distributivos de la actividad económica, una de sus dos caras, y que es posible que lo que se pierda en igualdad se gane en eficiencia productiva y en definitiva el crecimiento económico pague los costes de una menor regulación social. No existen por el contrario

relación clara entre mayor protección al empleo y mayor desempleo, el propio director de la O.E.C.D. realizó unas declaraciones públicas indicando que este informe no debería haberse publicado. Este mismo año han sido cesados dos prominentes directivos del servicio de estudios del Banco Mundial (entre ellos el renombrado académico J.Stiglitz) tras haber introducido en sus informes mayores demandas de redistribución de la renta y regulación de los flujos financieros.

⁷ Una posición de este tipo es sostenida desde el punto de vista sindical en Falguera y Lopez Bulla (1997).

evidencias claras de que esto sea así. Las sociedades que más han profundizado en este modelo (las anglosajonas) muestran no sólo un fuerte aumento de las desigualdades y la pobreza relativa, sino también síntomas claros de problemas graves en muchos aspectos relevantes de la vida social (esperanza de vida, vivienda, nivel educativo,...). De hecho las políticas de flexibilización productiva contienen tanto ventajas sociales como costes, ventajas y costes que a menudo se reparten de forma muy desigual y que, en el caso de estos últimos son poco evaluados. Defender un modelo social superior requiere por tanto empezar con una buena valoración de los costes y ventajas del modelo y de introducir mecanismos que fuerzen a un reparto más equitativo de ambos, al tiempo que se pongan límites a aquellas actividades que sólo benefician a una minoría de privilegiados.

La reflexión final es que la cuestión de la igualdad puede también plantearse desde el eje de la cooperación social. Las desigualdades extremas y la extrema competencia interpersonal bloquean la cooperación en la medida que las personas se sienten injustamente tratadas y temerosas de perder sus posiciones sociales. La cooperación requiere un sentimiento básico de comunidad. Las buenas condiciones de vida y trabajo son una condición necesaria para que las personas puedan desarrollar su potencial creativo. Una política de igualdad, de fijación de estándares sociales básicos constituye por tanto una condición favorable tanto en el campo de la justicia distributiva como en el campo de la cooperación social.

De hecho bastantes de los retos que hoy tiene planteadas las sociedades modernas, desde las respuestas a los retos ambientales hasta la satisfacción de los cuidados personales en los distintos niveles de la vida social, dependen crucialmente de la capacidad de cooperación social. Algo que se advierte con sólo repasar los listados habituales de «nuevos yacimientos de empleo» o las demandas a una continua mejora tecnológica. El modelo social actual no sólo falla en la creación de desigualdades, sino que muestra problemas en la faceta cooperativa de la actividad económica (desde la continua incapacidad de «producir» una cantidad suficiente de personas con buenas cualificaciones para trabajos manuales clásicos hasta la prestación de servicios de cuidados de calidad), y es por ello que cualquier replanteamiento del modelo de relaciones laborales imperante debe combinar propuestas de reconstrucción social en base sostenible y cooperativa con la defensa de derechos sociales universales que hagan del trabajo heterónimo una oportunidad de cooperación social en lugar del castigo bíblico que sigue siendo para un número creciente de personas.

BIBLIOGRAFIA CITADA

- ALLEPUZ, R. (2000): *Incidència sectorial i territorial en l'estructura del mercat de treball: el cas dels escorxadors i la indústria càrnia a la província de Lleida*. PhD Tesis, Universitat de Lleida.
- BLANCO J. /OTAEGUI A. (1991): *Trabajadores de pymes y acción sindical*. Sociología del Trabajo 11, 93-116.
- BRAVERMAN, H.(1974): *Labor and monopoly capital*. Monthly Review Press, New York.
- CARRASCO, C. (ed.) (1999): *Mujer y economía*. Icaria, Barcelona.

- CARRASCO, C. y RECIO, A. (1999): "Time, work and gender in Spain" *21th Conference of International Working Party on Labour Market Segmentation*, Universitat Bremen, september.
- CERES (1998): "Las empresas de contrata" Proyecto Sunreg (fotoc.) Barcelona.
- FALGUERA, M. y LOPEZ BULLA, J.L. (1997): *El sindicalismo en la encrucijada* Columna/CONC, Barcelona.
- FRIEDMAN, A. (1977): *Industry and Labour*. MacMillan, London.
- GARCIA LASO, A. (1996): "Modelos de negociación colectiva: aspectos económicos" *Cuadernos de Relaciones Laborales* 9 58.76.
- HARRISON, B. (1994): *Lean and mean. The changing landscape of Corporate Policy in the age of flexibility*. Basic Books, New York.
- KNIGHTS, D. WILLMOTT H., COLLISON D. (ed) (1987): *Job redesign. Critical perspectives on the Labour Process*. Gower, Aldershot.
- LUTTWAK, E. (1998): *Turbo-capitalism* Weinfeld and Nicholson, Londres (V.E. Crítica Barcelona 2000).
- MARX, K. (1867): *Das Kapital* (VE Fondo Cultura Economica, Mexico 1967).
- MIENTRAS TANTO (1997): "La globalización de la economía" octubre.
- O.E.C.D. (1999): *Employment Outlook*. Paris.
- OFFE, C. (1994): *Contradicciones del estado de bienestar*. Alianza, Madrid.
- PEREZ CAMARERO, S. y HIDALGO, A. (2000): *Los salarios en España*. Fundación Argentaria, Madrid.
- PIORE, M., SABEL, Ch. (1984): *The second industrial divide* (VE Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1990).
- POLANYI, K. (1989): *La gran transformación*. La Piqueta, Madrid.
- PRIETO, C. (1999): "Globalización económica, relación de empleo y cohesión social". *Papers, revista de sociologia* 58, 13-37.
- RECIO, A. (1999): "Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental". *Papers, revista de sociologia* 58, 119-145.
- RECIO, A. (2000): "Empresa red, distribución de la renta y relaciones laborales". *VII Jornadas de Economía Crítica (CD)*, Universidad Castilla La Mancha, Albacete, febrero.
- SMITH, A. (1776): *La riqueza de las naciones*. V.E. Pirámide, Madrid, 1996.
- THUROW, L. (1996): *El futuro del capitalismo*. Ariel, Barcelona.
- WILKINSON F. (1985): "Productive Systems", *Cambridge Journal of Economics*.

